مجـلـة الحــق

تصدر عن كلية القانون – جامعة بني وليد – ليبيا

Website: https://www.al-haqjournal.ly/index.php/alhaq/index

العدد الثالث عشر ، يونيو 2024، عدد خاص بالمؤتمر الدولي الأول لكلية القانون

الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وآثره على الفساد الإداري

أ. صبرية المبروك صالح معتوق

قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة الزيتونة، ليبيا.

sabriaamabrok@gmail.com

Commitment to the ethics of public office and its impact on administrative corruption

Sabriyah AL Mabrouk Salih Matog

Department of Public Law, Faculty of Law, Al-Zaytouna University, Libya.

تاريخ الاستلام: 2024-04-16 تاريخ القبول: 2024-05-09 تاريخ النشر : 2024-06-01

الملخص

يمثل الفساد الإداري انحرافاً غير مشروع للنظم والقواعد القانونية في الوظيفة العامة، والأهم من ذلك أنه يمثل انتهاكاً للمعايير والقيم الأخلاقية التي تتطلبها الوظيفة العامة، وبالتالي تشكل أخلاقيات الوظيفة خط الدفاع الأول وصمم الأمان للوقاية من الفساد الإداري ومكافحته من المنبع والقضاء عليه من جذوره، بمعنى أن هذه الأخلاقيات تحول دون وقوع الفساد الإداري من الأساس. حيث تمثل الأخلاق الوظيفية النواة الأساسية لمؤسسات الدولة وتعد معياراً حقيقياً لارتقاء الإنسان والمنظمات والأمم، فما من دولة عمل موظفوها بأمانة وإخلاص إلا وأصبح لها شأن ومقام عظيم.

وبالتالي إن هيبة الدول واحترام قوانينها تعتمد على نزاهة العاملين فيها وتمسكهم بأخلاقيات الوظيفة العامة ومن ثم فالحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل هو مطلب أخلاقي وديني وأداري. ولما كان ذلك كان لزاماً علينا دراسة ماهية أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في مواجهة الفساد الإداري ودارسة مامدى تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين العامين.

الكلمات الدالة: الفساد الإداري ،أخلاقيات المهنة ، الشفافية، الحياد ، النزاهة ، الخدمة العامة.

Abstract

Administrative corruption represents an illegitimate deviation of legal systems and rules in the public service, more importantly, it represents a violation of the ethical standards and values required by the public office, and therefore the ethics of the job constitute the first line of defense and the front line to prevent administrative corruption and combat it from the source and eliminate it from its roots, meant that these ethics preventing administrative corruption from occurring from the beginning. Ethics of job represents the basic nucleus of state institutions is considered a true standard for the advancement of human beings, organizations, and nations. There is no state whose employees have worked honestly and sincerely that it has become a place of greatness importance and prestige. Therefore, the prestige of countries and respect for their laws depends on the integrity of their workers and their adherence to work ethics in the public service. Therefore, ensuring adherence of public service ethics,

hence, ensuring obedience to work ethics is a religious and administrative requirement. Since this was the case, it was necessary for us to study the nature of public service ethics and its role in confronting administrative corruption and study the extent of its impact on improving job performance of public employees.

Keywords: administrative corruption – professional ethics – transparency – neutrality – integrity – public service.

المقدمة

إن هيبة الدول واحترام قوانينها تعتمد على نزاهة العاملين فيها وتمسكهم بأخلاقيات الوظيفة العامة، حيثُ يفقد المواطن ثقته بالدولة وعدالتها حينما يواجه فساداً إدارياً قد استشرى في أجهزتها.

فالفساد الإداري هو من أهم وأخطر أوجه الفساد وهو الأصل لكل أنواع الفساد لأنه إذا صلح العنصر البشري في الإدارة العامة وبصورة خاصة أولئك المنوط بهم صلاحيات إجراء مختلف التصرفات ومنها اتخاذ القرارات وإبرام العقود وعقد الصفقات، فإن ذلك يعد مؤشراً إيجابياً على تقلص الفساد بمختلف صوره.

ويعتبر موضوع أخلاقيات الوظيفة العامة من الموضوعات المعاصرة والتي تكتسب أهميتها بإعتبارها تمثل الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، كما تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات والمنظمات بكفاءة وفاعلية، وبالتالي تسعى الدول لأجل ترقية خدمات المرافق العامة بتطوير نظم الإدارة ووسائلها، لكن أي تطوير لا يصل إلى مبتغاه مالم يمس الجانب البشري المسؤول الأول على الرقي بخدمات المرافق العامة وأدائها وذلك من خلال التكوين الفني الجيد للموظفين بالإضافة إلى ترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة في الواقع الإداري.

أهمية الموضوع:

تتمثل أهمية هذا الموضوع في دراسة واقع انتشار القيم السلبية داخل الجهاز الإداري، وتدني في المقابل أخلاقيات الوظيفة العامة الأمر الذي يؤثر مباشرةً في كفاءة أداء الجهاز الإداري وفعاليته.

إشكالية الموضوع:

تتمثل إشكالية الموضوع في معرفة ما مدى فعالية تأثير أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من انتشار وتطور الفساد داخل الجهاز الإداري في ليبيا من خلال الانطلاق ضمن فرضيتين:

الفرضية الأولى: العلاقة بين النظم واللوائح والقرارات والمعايير الأخلاقية ودورها في القضاء على مظاهر الفساد والانحراف الإداري.

الفرضية الثانية: أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في الرفع من الكفاءة وتحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين داخل الجهاز الإداري.

مناهج البحث:

الاشكالية السابقة والفرضيات سنتناولها وفقاً لمنهج وصفي تحليلي.

خطة البحث: سنتناول البحث محل الدارسة وفقاً للخطة البحثية الآتية:

المبحث الأول: ماهية أخلاقيات الوظيفة العامة وأهميتها.

المبحث الثاني: دور القيم الأخلاقية في الحد من مظاهر الفساد الإداري.

المبحث الأول

ماهية أخلاقيات الوظيفة العامة وأهميتها

تعد الأخلاق معياراً حقيقياً لارتقاء الأنسان والمنظمات والأمم، فما من دولة عمل موظفوها بأمانة وإخلاص إلا وأصبح لها شأن ومقام عظيم. فالحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل هو مطلب أخلاقي وديني وإداري، ولابد أن تكون لأخلاقيات الوظيفة أولوية أكبر لدى المؤسسات الإدارية والموظفين بقصد تحقيق الكفاية والتميز والنزاهة وحسن اتقان العمل، حيثُ تعتبر أداة وقائية وعلاجية ضد كل أشكال الفساد وصوره. لذلك تقتضي الدراسة التعرف على مفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة وأهميتها ومن ثم استعراض أهم العوامل والأسباب الدافعة إلى الممارسات غير الأخلاقية في الوظيفة العامة وذلك على التفصيل التالي:

المطلب الأول/التعريف بأخلاقيات الوظيفة العامة.

سنتناول بالدراسة في هذا المطلب الاحاطة بمصطلح أخلاقيات الوظيفة في فقه اللغة العربية والقانونية الحديثة، ومن ثم التطرق إلى أهمية إرساء وترسيخ القيم الأخلاقية داخل الجهاز الإداري وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة:

سنتناول بالدراسة المفهوم اللغوي والاصطلاحي لأخلاقيات الوظيفة العامة وذلك على النحو التالي:

أ)- المفهوم اللغوي لأخلاقيات الوظيفة العامة:

الأخلاق جمع "خلق" وهو بضم الخاء واللام معناه في اللغة: السجية والطبع والمروءة والدين.[1]

وقد جاء في التنزيل الحكيم : ﴿وَإِنَّكَ لَعَلى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾[2] والجمع أخلاق لا يكسر على غير ذلك.

وحقيقته: أنه لصورة الأنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة، ولهذا تكررت الأحاديث في مدح حسن الخلق في غير موضع.

ب)- المفهوم الاصطلاحي لأخلاقيات الوظيفة العامة:

تعددت التعريفات **الواردة** عن القيم الأخلاقية، وذلك لما تمثله من ضابط لسلوك الفرد ومحددا لاتجاهاته، والتي ستتم دراستها على النحو التالي:

1. عرفت بأنها: "مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ماهو جيد وماهو سيء، وبين ماهو صواب وماهو خطأ، فهي إذن تتركز في مفهوم الصواب والخطأ في السلوك، وتقدم من خلال معاييرها وقيمها دليلاً على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، وعلى ماهو مقبول أو غير مقبول اجتماعياً". [3]

2-هي:" مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص المسلم (**الموظف**)،والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والمانعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة تحكم هذا السلوك"[1].

---

[1] . محمد بن مكرم بن منظور: لسان العرب المحيط/ تحقيق: عبدالله العلايلي .. بيروت: دار الجبل، المجلد الثالث، 1988. . ص649.

[2] . سورة القلم الآية (4).

[3] أ.عبود نجم: أخلاقيات الإدارة في عالم متغير.الطبعة الأولى.. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية،ص 18.

3- أيضاً عرفت بأنها:"مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الأنسان، وسلامة البيئة"[2]

4- كما عرفها د. بلال خلف السكارنة بأنها:" مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً".[3]

5- عرفت أيضاً بأنها:" تهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها"[4].

نستنتج مما سبق إلى أن أخلاقيات العمل أو الوظيفة تعني مجموعة القواعد والمبادئ التي يجب أن يلتزم بها أتباع المهنة ليحافظوا على مستوى مهنتهم وشرفها، وهي عبارة عن العمل بالقيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية المرجعية المطلوب تبنيها عند ممارسة المهنة، وجوهر أخلاقيات العمل الإداري هو القيام بالواجبات الوظيفية بدون تقصير.

وتستمد الأخلاقيات الوظيفية في مجملها من الأخلاق العامة التي يتعلمها الفرد في بداية حياته من الأسرة والدين والأصدقاء، ومن القيم الحميدة التي يؤمن ويتمسك بها باعتبار أنها أحكام معيارية تحدد سلوكه وتصرفاته وآرائه، وتعكس علاقاته بأسرته وعمله ووطنه والعالم من حوله وتشكل قناعاته واتجاهاته العلمية والفكرية. فالقيم تعتبر موجهات لسلوك الفرد والجماعة وتحديد ماهو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه، وبذلك يكون للقيم تأثير على أداء العمل في المنظمات، باعتبار أن أخلاقيات السلوك الإداري للموظف في الهيئات الإدارية ما هو إلا إحدى محصلات القيم التي يؤمن بها والتي تسود المجتمع والتي تنتقل إلى داخل الجهاز الإداري عن طريق تعامل الأفراد فيما بينهم. فالسلوك الأخلاقي أو غير الأخلاقي في العمل لأي موظف هو نتاج لكافة القيم السائدة في المجتمع وفي البيئة التي يعمل بها.

ثانياً: أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة:

للأخلاق أهمية بالغة في حياة المجتمعات أياً كانت، لأنها عامل بناء حضاري ووقاية من الانهيار فارتقاء الأمم لا يقوم إلا بارتقاء سلم الأخلاق لدى أفرادها. فإتباع الأخلاق في العمل المهني أمر واجب يحرص عليه كل فرد وكل مؤسسة لأن عدم الالتزام بها سيؤثر سلباً على أداء المؤسسة الإدارية، فالمؤسسة لن تعتمد على مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة بناء على قناعاتهم الشخصية، بل هي بحاجة لأن يلتزم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فأخلاقيات المهنة تشكل المرجعية التي يخضع لها العامل في سلوكه العام وفي أثناء عمله. فالالتزام بأخلاقيات العمل

---

[1] أ. أمينة مخلوفي . أ.إكرام بوسعيد: بيئة العمل وآثرها في ممارسة أخلاقيات العمل.(رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة أحمد دراية)،2020. 2021.. ص48.

[2] د.سعيد الغامدي . أ. على بادحدح: أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية. الطبعة الثالثة.. دارحافظ، 1433هـ، ص 110.

[3] د.بلال خلف السكارنة:أخلاقيات العمل. الطبعة الأولى. . الأردن . عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009.. ص28.

[4] أ. جوهرة إقطي وفوزية مقراش: آثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية، الملتقى الدولي حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر . بسكرة،6و7 مايو2012، ص8.

يعتبر ضرورة إدارية لتحسين أداء أعمال المؤسسة، لأنها تهدف إلى توجيه العاملين إلى ضرورة تقديم خدمات سريعة وبجودة عالية لأفراد المجتمع، وبأعلى درجات المهنية. وتتلخص الغاية من أخلاقيات الوظيفة في النقاط التالية:[1]

أ)- بالنسبة للإدارة والمؤسسة:

- خلق جسور بين الإدارة والمواطن قائمة على الثقة المتبادلة.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة المؤسسة.
- تعزيز مصداقية المؤسسة مع المرؤوسين.
- تساهم في إعداد وتنمية الموارد البشرية لتنتج أعمالها بفعالية.
- المساعدة في تحسين عملية صنع القرار.
- تحسين أداء الهيئات ونجاحها من خلال الالتزام بالقيم والأخلاق كالثقة والنزاهة.
- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية.

ب)- بالنسبة للموظف:

- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
- فهم الواجبات الوظيفية والتذكير بنظام الجزاءات لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.
- ضمان التوازن بين القواعد الأخلاقية والمحافظة على حريات وحقوق الموظفين.
- زيادة إنتاجية الموظف ومن ثم تحسين وتطوير أداء المؤسسة.
- الحفاظ على العلاقة الجيدة بين زملاء المهنة الواحدة وتعزيز روح التعاون والمساعدة المتبادلة.

المطلب الثاني/ دوافع الفساد الأخلاقي في الوظيفة العامة.

يؤدي الفساد إلى خلخلة القيم الأخلاقية والاجتماعية في المجتمع وإلى انهيارها، فينتج عن ذلك الإحباط والسلبية بين الأفراد ويبرز التعصب والتطرف في الآراء وانتشار الجريمة، كما يترتب عليه الافتقار إلى المهنية وفقدان قيمة العمل، والتقبل النفسي لفكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي، وتتقلص القيم الإيجابية وبالتالي يمكن حصر أهم الأسباب الكامنة وراء السلوكيات غير الأخلاقية في الوظيفة العامة وذلك على النحو التالي:

أولاً: سوء التنظيم الإداري:

يترتب على الإدارة السيئة والافتقار إلى التنظيم وتضارب الاختصاصات، صعوبة إنجاز المهام والمعاملات الإدارية، مما يجعل الطريق مفتوحاً أمام ظهور بعض الموظفين الفاسدين، ويعتبر عامل عدم تحديد الاختصاصات وتوزيعها بدقة بين الموظفين السبب الأهم للانحراف الإداري.[2]

---

[1] أ. أسامة محمد خليل الزيناتي: دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية.(رسالة ماجستير- كلية الإدارة والسياسة . جامعة الأقصى)،2014.. ص 21. أشار إليه: د.حمدي باشا نادية: محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد ألقيت على طلبة السنة الثانية ليسانس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية جامعة البليدة، 2020 .2021.. ص14.

[2] أ.سعيد بن محمد بن فهد الزهيري القحطاني: إجراءات الوقاية من الرشوة في المملكة العربية السعودية.(رسالة ماجستير- كلية الحقوق . جامعة نايف)،2005. . ص81.

ثانياً: تضخم الجهاز الإداري:

عرفت معظم الدول العربية منذ منتصف التسعينات من القرن الماضي توسعاً ملحوظاً في القطاع الحكومي استجابة للزيادة المفرطة في حجم الطلب على الخدمات العامة، غير أن عملية التوسع هذه تجاوزت حدود المعقول، الأمر الذي أدى إلى تضخم الجهاز الإداري من خلال الزيادة الكبيرة في عدد الموظفين العموميين مع الثبات النسبي لحجم النشاط الذي تقوم به مما أدى إلى آثار سلبية منها تداخل الاختصاصات[1].

ويرجع سبب التضخم إلى أتباع سياسة التوظيف الاجتماعي الارتجالي، هذا بالإضافة إلى إسراف بعض القيادات الإدارية والسياسية العليا في تعيين بعض الأنصار والأتباع بصرف النظر عن كفاءتهم وحاجة المنظمة إليهم[2] ثم زيادة العمالة عن متطلبات العمل الحقيقة .

ولظاهرة تضخم الجهاز الإداري آثار سلبية على سير العمل الإداري، بعض منها يدخل ضمن مظاهر الفساد الإداري كالإهمال والتكاسل والواسطة والمحاباة والمحسوبية والرشوة كوسيلة لإنهاء المعاملة أو للحصول على المكافآت والحوافز.

ثالثاً: الجمود والقصور التشريعي:

من صالح الموظف الفاسد الإبقاء على المنظومة التشريعية المتخلفة، من قوانين وأنظمة وتعليمات، بما يخدم مصالحه لأنه يستغل تخلفها عن مواكبة التطورات والمتغيرات المتجددة في المجتمع وعدم وضوحها، والثغرات التي تشوبها والتي ينفذ من خلالها لتنفيذ مآربه، وبما أن هذه المنظومة تخدم مصالحه فإنه يعمل على وضع العقبات على تعديلها أو استبدالها بما هو أكثر تطوراً وحداثة فيما يحد من الفساد، وهو ما يؤدي إلى التأثير على المصلحة العامة بشكل كبير وازدياد التخلف الإداري وذلك بالإبقاء على المنظومة القديمة التي تتوافق مع الفاسدين وتحقق لهم رغباتهم .[3]

ومن هنا تبدو ضرورة الاخذ بما توصل إليه التطور العلمي والتقني في إدارة المرافق العامة من خلال إدخال التقنيات الحديثة في الإدارة بما في ذلك الحكومة الالكترونية وتنظيمها تشريعياً، الأمر الذي يسهم بشكل كبير في الحد من الفساد، ويخلق علاقة شفافة تتصف بالسرعة والدقة تؤدي للارتقاء بجودة الأداء ومحاربة الفساد.

رابعاً: تخلف القيادات الإدارية وفسادها:

أن من بين الأسباب الكامنة وراء الفساد الإداري هو نقص المعرفة الوثيقة بالعمل الإداري لدى المديرين وتخلف القيادات الإدارية، حيث يكون العمل يتطلب معرفة ومهارة تفوق معرفتهم ومهارتهم الأمر الذي ينعكس سلباً على أداء العمل مما يؤدي إلى تفشي أنواع مختلفة من الفساد، وبالتالي إن استئصال الفساد من القادة الإدريين يعتبر عنصراً

---

[1] د. حاحة عبد العالي:الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر.(أطروحة دكتوراه. كلية الحقوق . جامعة محمد خيضر)، 2012 . 2013. ص72.

[2] أ. صلاح الدين فهمي محمود: الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية . . الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، 1994،.. ص113. أشار إليه: د.حاحة عبد العالي:الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري(المرجع السابق ذكره).. ص 72 .

[3] أ. نسيم محمد بني عامر: مكافحة الفساد في الأردن بين مجلس النواب وهيئة مكافحة الفساد.(رسالة ماجستير . كلية الحقوق . جامعة اليرموك)،2012. 14.

مهماً للقضاء على الفساد في الإدارة الحكومية، ويمكن معالجة ذلك بواسطة إحكام الرقابة على تصرفات كبار الموظفين ومطالبتهم بتقديم تقارير دورية عن موجوداتهم.[1]

خامساً: الميل نحو المركزية وعدم التفويض في صنع القرارات:

يعتبر تركيز السلطات والصلاحيات في قمة الهرم الإداري وقصور التفويض للمستويات الإدارية الدنيا أحد أهم الأسباب المباشرة للفساد الإداري، حيثُ أثبتت الممارسة العملية أن تركيز السلطة الإدارية بالمستويات العليا المتمثلة في الوزارة وما على المستويات الإدارية الأدنى منها إلا تنفيذ هذه القرارات والتي قد تكون غير سليمة أو غير واقعية بحكم بعد الموظف المتخذ للقرار عن موقع التنفيذ، فانشغال كبار المسئولين الإداريين بالأمور الصغيرة نظراً للمركزية الشديدة التي يحرصون عليها بحيث لايبقى لديهم الوقت الكافي للالتفات إلى الأمور الإستراتيجية المهمة وإبعاد الكفاءات العلمية ذات الخبرة النظيفة ومنعها من الوصول إلى سلطة القرار جعل الجهاز الإداري معرض ومهيأ إلى انتشار الفساد الأخلاقي فيه.

ويترتب على المركزية الشديدة وعدم تفويض السلطة وتعدد المستويات الإدارية بعض الآثار السلبية منها: اختناق العمل، بطء القرارات الإدارية، إضعاف الروح المعنوية للموظفين، انخفاض الأداء الأمر الذي يؤدي إلى ظهور بعض الانحرافات الإدارية مثل:عدم تحمل المسئولية والواسطة.

سادساً: تعقد الإجراءات الإدارية وغلبة الطابع البيروقراطي على الإدارة:

إن تعقيد الإجراءات الإدارية والتمسك بحرفيتها وجمودها يؤدي إلى التسويف والمماطلة والتأخير في قضاء المعاملات الإدارية، حيثُ يظل صاحب المعاملة الإدارية ينتقل بين أروقة المكاتب وفي الممرات دون تمكنه من معرفة المطلوب منه أو سبب التأخير، بالرغم من أن المكاتب مكتظة بالموظفين والظروف مهيأة للعمل، ولكن عدم توزيع الأعمال بين الموظفين توزيعاً عادلاً وعدم انضباط كثير منهم وعدم التزامهم بمواعيد العمل الرسمية وخروجهم لأغراضهم الخاصة في أثنائها.[2] كل هذه الأسباب وغيرها تؤدي إلى تعطيل العمل الإداري وتأخيره وتجبر أصحاب المعاملات على التردد والانتظار لساعات طويلة، مما يدفعهم للبحث عن أيسر الطرق وأسرعها لإنجاز معاملاتهم حتى ولو كانت غير مشروعة الأمر الذي يؤدى إلى تفشي بعض صور الفساد الإداري كالواسطة، الرشوة، الهدايا...إلخ.

سابعاً: ضعف الرقابة والمساءلة الإدارية:

إن ضعف أنظمة الرقابة الإدارية والمالية والمساءلة وتعدد الأجهزة القائمة بها والأساليب التقليدية المستخدمة في الأجهزة الرقابية تعد من أهم عوامل الفساد الإداري خاصةً في ليبيا.

حيثُ تعتمد الكثير من الإدارات على المتابعة المكتبية دون الميدانية، أو على معلومات غير كاملة مستقاة من مصادر مشبوهة مما يجعل من العملية الرقابية غير ذات جدوى، الأمر الذي يساعد على فتح ثغرات ينفذ من خلالها الفساد.

---

[1] د. السيد علي شتا: الفساد الإداري ومجتمع المستقبل. . القاهرة: المطبعة المصرية،2003. . ص145. انظر أيضاً: أ. سام سليمان دله، إبراهيم علي الهندي: الفساد الإداري وآثره على الجهاز الحكومي. . المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: مركز الدراسات والبحوث الرياض،2003. ص5.

[2] د. سعيد بن محمد بن فهد الزهيري القحطاني:إجراءات الوقاية من الرشوة في المملكة العربية السعودية(المرجع السابق ذكره). . ص 84.

ثامناً: عدم مواكبة سياسة الأجور للظروف الاقتصادية ومتطلبات المعيشة:

إن جمود أو ضعف سياسات الأجور والمرتبات والحوافز والمكافآت وعدم مواكبتها للظروف الاقتصادية والتغيرات الجذرية في المجتمع، يجعلها عاجزة عن توفير الحد الأدنى من مستلزمات العيش الكريم لشرائح الموظفين، فيضطرون إلى سد حاجاتهم بوسائل وطرق غير مشروعة كقبول الرشاوى والهدايا وتحرير المعاملات غير القانونية والتساهل في دفع الضرائب والرسوم وغيرها...[1]

تاسعاً: عدم موضوعية طرق التوظيف والترقية في الإدارة العامة:

يرجع السبب في تدني وتراجع الكفاءة الإدارية في المؤسسات العامة هو عدم مراعاة الموضوعية عند التعيين أو الترقية في الوظائف العامة، ذلك لأن التعيين في الدول النامية يعتمد على القرابة والمحاباة والمحسوبية والرشاوى ومن ثم عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب الأمر الذي يؤدي إلى تدهور وتراجع مردودية الجهاز الإداري ومستوى الإنتاج وإلى تعثر التنمية.

وبالتالي فإن نجاح الإدارة في تنفيذ مهامها يتوقف إلى حد كبير على مدى حسن اختيارها الموظف الكفء وتعيينه في الوظيفة التي تتلاءم ومؤهلاته وقدراته واستعداداته.

هذا باختصار أبرز العوامل والمتغيرات التي من شأنها أن تمهد الطريق أمام العناصر المنحرفة لأن تنشر بذور الفساد وتهيأ الأجواء المشجعة له وتوسع دائراته. ومن ثم السؤال الذي يمكن طرحه بالخصوص هو: **ما مدى فعالية الأخلاقيات الوظيفية في القضاء على الفساد الإداري؟ وكيف تسهم في تحسين ظروف العمل وبالتالي الرفع من مستوى الأداء الوظيفي؟**

والإجابة على هذه التساؤلات ستكون موضوع الجزء الثاني من هذه الدراسة.

المبحث الثاني

دور القيم الأخلاقية في الحد من مظاهر الفساد الإداري

يمثل الفساد الإداري انحرافاً غير مشروع للنظم والقواعد القانونية في الوظيفة العامة، والأهم من ذلك أنه يمثل انتهاكاً للمعايير والقيم الأخلاقية التي تتطلبها الوظيفة العامة، وبالتالي تشكل أخلاقيات الوظيفة خط الدفاع الأول وصمم الأمان للوقاية من الفساد الإداري ومكافحته من المنبع والقضاء عليه من جذوره، بمعنى أن هذه الأخلاقيات تحول دون وقوع الفساد الإداري من الأساس. ومن ثم سيتم تسليط الضوء على جملة من المبادئ الأخلاقية الواجب أتباعها للحيلولة دون وقوع الفساد الإداري. وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول/ الضوابط الأخلاقية لمواجهة الفساد الإداري

أن المؤسسة نظام أخلاقي فرعي يتأثر بالأخلاق والقيم السائدة في المجتمع، وبالتالي يؤثر على المنظومة القانونية في جميع جوانبها سواء كان في ضبطها أو تطبيقها فالفجوة تظهر في الانحرافات الإدارية الحاصلة أثناء التطبيق للقاعدة القانونية. وانطلاقاً مما سبق تقتضي الدارسة التعرف على جملة من المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تساهم في مكافحة الفساد الإداري والحد منه وذلك على النحو التالي :

---

[1] د. عامر خضير حميد الكبيسي: استراتيجيات مكافحة الفساد.. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،2006. . ص99.

أولاً: الاحترام للانظمة والقوانين:

يجب على الموظف الالتزام بالقوانين والإجراءات بما فيها مدونة الأخلاق، وبالتالي فإن هذا الالتزام بالقيم والمبادئ لايقتصر على إتباع القوانين وإنما يمتد إلى القيام بالأعمال على نحو صائب. وعلى مستوى الممارسة يعني ذلك إعلاء الفلسفة الأخلاقية إلى حد تكون المؤسسة الإدارية معه مستعدة لخسارة أعمالها قبل التنازل عن قيمها ومبادئها الخاصة.

وبالتالي فإن المواجهة الحقيقة للفساد لا تكون من القواعد والنظم والإجراءات إن ما يكمن في النفوس والاتجاهات والضمائر من الاستقامة والرقابة الذاتية.

ثانياً: الشفافية كمبدأ من المبادئ الأخلاقية:

تعد الشفافية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمهمة، وتشكل حجر الأساس في محاربة الفساد الإداري والتصدي له في كل من القطاعين العام والخاص، وهي تتمثل في وضوح ما تقوم به المؤسسات العامة وكذلك وضوح علاقتها مع المواطنين وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف سواء في المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية [1] وذلك من خلال وسائل الأعلام والوسائل الرقابية الأخرى، مما يتيح للمجتمع المدني والإعلام والقضاء والمواطنين كافة، معرفة مجريات الأعمال الإدارية والحكومية. فالشفافية تتيح الممارسة الرقابية للأجهزة الرقابية والمجتمع المدني، وهذه هي الحلقة الأولى في علاج ظاهرة الفساد الإداري لأن أولى مناخات الفساد هي غياب الشفافية الإدارية قبل وأثناء وبعد إنجاز العمل الإداري، إذن العلاقة بين الفساد والشفافية هي علاقة عكسية، بحيث كلما ارتفعت مؤشرات الشفافية انحصرت مؤشرات الفساد وانكشفت بمعنى أن الفساد لا ينمو إلا في ظل مجال عديم الشفافية أو أن الشفافية دون المستوى المطلوب*[2]

---

[1] أ.محمد على إبراهيم الخصبة: الفساد المالي والإداري وسبل مكافحته، بحث مقدم في الملتقى العربي الثالث بعنوان: " آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري" والمنعقد في الرباط: المملكة المغربية في مايو 2008. . ص119.

[2] وبالتالي أن اعتماد استراتيجية الشفافية والإفصاح في العمل الإداري تعمل على تحقيق الأهداف الآتية:

. منع الممارسات الإدارية الخاطئة في العمل ومكافحة الفساد الإداري بأشكاله المختلفة.

. سهولة فهم الإجراءات ووضوحها ومرونتها مما يسهل إنجاز الأعمال بيسر وسهولة.

. تضافر الجهود والدعم الكافي والالتزام على مستوى القيادات الإدارية العليا فضلا عن إنجاح التنسيق ووضع الخطط وتنفيذها ضمن برنامج زمني محدد.

. تعزز قدرات الأجهزة الإدارية على مواكبة التغيرات والمستجدات المحيطة بها .

. تحديث الأنظمة والقوانين وتبسيط الإجراءات وجعلها واضحة ومفهومة وشفافة بالمعنى الصحيح.

. تعزز الرقابة الإدارية وتزيد من كفاءتها وممارستها من خلال دقة ووضوح الإجراءات والممارسات الإدارية المعمول بها.

. إغلاق الباب أمام الروتين وتعقيد الإجراءات (البيروقراطية).

. تحسين إمكانية التنبؤ وبالتالي زيادة كفاءة القرارات.

. تسمح بتدعيم المساءلة والانضباط الداخلي بما يرفع الأداء الوظيفي ويحسن العمل ويضمن جودة اتخاذ القرار.

. تعزيز مفهوم الثقة والولاء بين أفراد التنظيم وبين الجمهور.

ـ التوسع في اللامركزية وتوضيح خطوط السلطة وإحداث هياكل مرنة. انظر: د. حمدي باشا نادية :محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد،(المرجع السابق ذكره) . . ص72. 73.

ثالثاً: أمانة ونزاهة القيادات الإدارية:

النزاهة تعني الالتزام بالقيم الأخلاقية وتعتبر من الصفات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الموظف في حياته الوظيفية، وبالتالي النزاهة تعني القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة والمناسبة ومن ثم تمثل النزاهة منظومة قيمية تتعلق بالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل. لذلك يجب أن تكون القيادات الإدارية تجسيد حي لكل المثاليات حتى تكون قدوة صالحة وسداً منيعاً في وجه الفساد.[1]

أما انتشار الفساد بين المستويات العليا للإدارة فإنه يؤدي حتماً إلى تجرأ صغار الموظفين إلى سلوك الفساد. [2]

رابعاً: العدالة والمساواة:

فإذا ما توافرت العدالة وعدم التحيز فإنها ستظهر المساواة والقيم الأخلاقية التي يجب أن تتوافر في الإدارة العامة كالقضاء على المحسوبية والوساطة والعلاقات العائلية والقبلية والإقليمية، كذلك تطبيق أسس ومعايير الانتقاء، والمساواة في تقديم الحوافز وربط ذلك بالجهد.

وبالتالي لا يجوز التمييز بين المواطنين على أسس الدين، والمنطقة، والعرق، والانتماءات السياسية، فالعدالة تعمل على تقوية مشاعر الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها وينمي روح انتمائه لها[3].

خامساً:السرية:

يتوجب على الموظف العمل على المحافظة على المعلومات ذات الطابع السري وعدم استخدامها لأجل منافع شخصية أو على أي نحو من شأنه الإساءة إلى أهداف المؤسسة التي يعمل بها[4].

سادساً:الانتماء والولاء للمؤسسة:

على الموظف أن يعمل على رفع قيمة العمل الحكومي وأن يكون مخلصاً ومنتمياً إلى العمل الذي يعمل به، وأن لا يهاجم سياسة الدولة لأنها وجدت لبناء الوطن وخدمة المواطن[5].

وبالتالي فإن ضعف روح الانتماء والحس الوظيفي وغيابه في بعض الأحيان والتي اصابت غالبية أفراد المجتمعات العربية انعكست على ولاءهم للوطن ومن ثم أدائهم لأعمالهم الوظيفية بأمانة واتقان وأصبح الوعي بالملكية العامة، والمال العام ضعيف وانتشر الفساد وترعرع بمختلف صوره في المجتمعات العربية.

---

[1] د. حاحة عبد العالي : الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر (المرجع السابق ذكره). . ص105. أيضاً جاء في المادة الثانية من مدونة السلوك القضائي الليبية الصادرة في 2019:"إن النزاهة مبدأ أساسي وجوهري في العمل القضائي، ومبدأ النزاهة لايهم القرار أو الحكم القضائي فقط، بل يهم أيضاً الإجراءات التي تؤدي إلى صدور هذا القرار".

[2] د. السيد علي شتا: الفساد الإداري ومجتمع المستقبل(المرجع السابق ذكره). . ص165.

[3] د. بلال خلف السكارنه: أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال.مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة الاسراء:كلية الحقوق،العدد الثالث والثلاثون، 2012. . ص45.

[4] أ. كنزة بوطاغو . أ يسرى بو الشعير:دور القيم الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في البنوك العمومية(رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية . جامعة جيجل)، 2019. 2020.ص23.

[5] د.بلال خلف السكارنه: أخلاقيات العمل وآثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال(المرجع السابق ذكره). . ص 25.

المطلب الثاني/ أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة على تحسين الأداء الوظيفي.

أن الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة داخل المؤسسة الإدارية التي تحاول تحقيق النجاح والتقدم، كما يعتبر من المرتكزات الأساسية لوجود المؤسسة بإعتباره المحرك الرئيسي لنشاطها، فهو المؤشر على تقدمها نحو الأهداف الموجودة وإمكانية الاستمرار في ظل بيئة متغيرة، فأداها يقاس بناءً على أداء العاملين بها ومدى التزامهم بمهامهم ومسؤولياتهم الأخلاقية وهذا ما يعكس أهمية الأداء. وهذا ما ستتم معالجته بالدارسة وذلك على التفصيل التالي :

أولاً: الأسس الأخلاقية لعلاقة الرئيس الإداري بالمرؤوسين:

إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تبث في الهياكل الجامدة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم، وبالتالي فإذا كانت القيادات غير صالحة لشغل هذه الوظائف فسيترتب عنها حتما أنماط وأساليب قيادية ضعيفة تؤثر بشكل سلبي في سلوك الموظفين، ومنه انحرافهم عن الدور والمهام الوظيفية المنوطة بهم، كما يكسبهم عدم الثقة في الرؤساء، فتقوم طاعتهم لهم على مايملكونه من سلطة رسمية (سلطة العقاب والمساءلة)، مما يضعف القدرات الإبداعية والابتكارية للموظفين، ويجعلهم يميلون إلى التكاسل والخمول وتأدية الحد الأدنى من العمل الذي يجنبهم الوقوع في نطاق المؤاخذة [(1)].

وبالتالي أن للقادة الإداريين تأثير في سلوك الموظفين ليس فقط من خلال أسلوب ونمط القيادة ولكن أيضاً بإعتبارهم قدوة ومثلاً يحتذى بهم، فإن لم تكن القيادة نفسها تعبأ بما يناط بها من واجبات وتنحرف في ممارستها لوظيفتها، فلا يمكن لها أن تطلب الالتزام والمحافظة على الواجبات الوظيفية من المستويات الأدنى مادامت هذه المستويات تحت قيادة سيئة[(2)].

وبناءً على ما تقدم لابد من مراعاة مبدأ الكفاءة والخبرة فيمن يشغل وظائف الإدارة العليا،حيثُ تسعى النظم الإدارية المعاصرة إلى البحث عن الرجل المناسب ليوضع في المكان المناسب من خلال توافر شروط معينة وصفات خاصة فيه تساعده وتساعد إدارته على النجاح في العمل وتحقيق أفضل معدلات التفوق والتطور الإداري[(3)] .

بالإضافة إلى تطبيق مبدأ الإدارة الشورية حيثُ أثبتت الدراسات الإدارية أن أفضل أنواع الإدارة والقيادة هي الإدارة الشورية الديمقراطية، التي يتناول فيها الرئيس والمرؤوس الآراء وصولاً إلى القرار الصائب الناجح الذي يساعد على تحقيق الهدف بأقل التكاليف وبأقصر الطرق، لايستطيع أحد أن ينكر دور الشورى وأهميتها في استخلاص الرأي الأمثل والأفضل من بين الآراء الكثيرة والمختلفة، وهي بلاشك سبب رئيسي من أسباب نجاح القادة والمديرين، وقد أدركت الأجهزة الحديثة أهمية الشورى والاستشارة فوضعت وصممت أجهزة مختصة ودوائر مستقلة مهمتها فقط تقديم

---

(1) أ.داسة مصطفى: العوامل الإدارية المؤثرة في انحراف الموظفين. . مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الأول، العدد الرابع والعشرون، 2015. . ص368.

(2) أ. داسة مصطفى : العوامل الإدارية المؤثرة في انحراف الموظفين(المرجع السابق ذكره). . ص368.

(3) د. مصباح منصور موسى مطاوع: الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي. مجلة كلية الدارسات الإسلامية والعربية: جامعة الزقازيق،العدد السادس، 2016. . ص 1973.

المشورة والرأي، وقد سبقت الإدارة الإسلامية الإدارة الحديثة في هذا الأمر، حيثُ جاء القرآن الكريم بهذا المبدأ الإداري القيادي بقوله تعالى: ﴿وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ﴾ "[1]

أيضاً من أبرز العوامل المساهمة في نجاح القيادة الإدارية هو العمل بمبدأ العدالة بين المرؤوسين، حيثُ أن العدالة والإنصاف بين المرؤوسين تحقق نتائج عظيمة في الأداء أهمها: ارتفاع معنويات الموظفين، والأقبال على العمل بمحبة وشغف، وشعور الموظفين بأن حقوقهم محفوظة وأن هناك من يرعاها ويصونها لهم، وأن المجتهد سوف ينال نصيبه... إلى آخر تلك المبادئ الإيجابية التي ينتج عنها تقدم المجتمع وتنميته.[2]

نخلص مما تقدم إلى أن سيادة السلوكيات المستقيمة والصحيحة في المجتمع والبعد عن الأخلاقيات السيئة والدعوة إلى هذا الأمر أساس هام من أسس قيام الدولة، وهو من الأسس الهامة في نجاح الإدارة، لأنه يدفع بالجميع إلى المراقبة الذاتية أولاً والخوف من الله، وكذلك إنجاز الأعمال والواجبات بأمانة وإخلاص وتكون نتيجته الوقاية من الانحراف وتطهير المجتمع منه والقضاء على الفساد بكافة صوره.

ثانياً: الأسس الأخلاقية لعلاقة الموظف بالمستفيدين في تقديم خدمات المرافق العامة:

يلتزم الموظف بالعديد من الواجبات التي تستهدف في مجملها ضمان سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد وفعالية. حيثُ أرسى المشرع في قانون العمل رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل في المادة(122) المبدأ العام في أداء الوظيفة بقوله: " الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها، وواجبهم أن يؤدوا أعمالهم بكل جد واتقان، وأن يسلكوا في تصرفاتهم مسلك يتفق مع الدين والخلق والكرامة، وأن يكون رائدهم في القيام بأعمالهم خدمة المواطنين وتحقيق المصلحة العامة". وبالتالي حدد واجبات الموظفين العامين والأعمال المحظورة عليهم[3]

---

[1] سورة الشورى الآية (38).

[2] د. مصباح منصور موسى مطاوع: الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي(المرجع السابق ذكره).. ص 2002.

[3] تنص المادة (11) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على الآتي:

يجب على العامل أو الموظف تنفيذ جميع أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهام عمله، وعليه بوجه خاص:.

1- أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه، وأن يؤديه بدقة وأمانة، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء عمله، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناء على تكليف من جهة العمل إذا أقتضت مصلحة العمل ذلك.

2. أن يحضر التدريب الذي توفره له جهة العمل ويتبع التعليمات المتعلقة به.

3- أن ينفذ تعليمات جهة عمله التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، وأن يلتزم بأوامر العمل إذا لم يكن فيها مايخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الأداب العامة أو مايعرضه للخطر .

4. أن يحافظ على ماتسلمه إليه جهة العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء تتعلق بالعمل، وأن يحرص على أستعمالها في العمل المكلف به، ويلتزم بردها بعد الأنتهاء منه.

5. أن يحافظ على أسرار العمل حتى بعد انتهاء عمله.

6. أن يحافظ على مواعيد العمل.

7. أن يحترم رؤساءه وزملائه في العمل وأن يتعاون معهم.

8. أن يحسن معاملة الجمهور، أن ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد.

9. أن يراعي التسلسل الإداري في المعاملات الخاصة بالعمل.

10- أن يعمل على تنمية قدراته وكفاءاته العلمية والمهنية ويطلع على القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله والإحاطة بها، وتقديم الاقتراحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل ورفع مستوى الأداء.

بناءً على ما تقدم يمكن أجمال أهم وأبرز المبادئ والمعايير التي يجب أن يلتزم بها الموظف ليصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة نوجزها فيما يلي:

1- مبدأ الانضباط الوظيفي:

يلتزم الموظف بأداء العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يحافظ على مواعيد العمل الرسمية، وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته. وبالتالي عدم جواز تنازل الموظف عن عمله وتكليف غيره به، لأن الوظيفة واجب عليه وليست حقا له يتصرف فيه كما يشاء. ويستثنى من ذلك الحالات التي يجيز فيها القانون تفويض الاختصاص.

كذلك يجب أن يؤدي الموظف عمله بحسن نية وأن يبذل العناية والدقة التي يبذلها الرجل العادي، ومن ثم يجب أن يكون متجرداً من أهوائه ومصالحه الشخصية فلا يسيء استعمال وظيفته لتسخيرها لصالحه الخاص ولايستغل وسائل العمل ومعداته لمصلحته الشخصية[1].

أيضاً يمتنع عن الموظف التغيب عن وظيفته بدون عذر، حيث أن الغياب يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي على الموظف ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته

11. أن يراعي النظم الخاصة بسلامة جهة العمل وأمنها وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحة العاملين ووقايتهم من الاصابات .

12. أن يحافظ على شرف المهنة وكرامتها ويلتزم بأخلاقها.

13. أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والاشخاص العاملين فيه. وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل عما يقدمه من عون أو مساعدة.

14- أن يلتحق بعمله خلال شهر من تاريخ انتهاء مدة الدراسة أو التدريب أو الاعارة أو الندب على سبيل التفرغ أو مدة اختياره شعبيا أو انفكاكه من الخدمة الوطنية إذا تجاوزت تلك المدد سنة كاملة وخلال أسبوع واحد إذا قلت عن ذلك، مالم تأذن له جهة العمل بمدة إضافية.

15. أن يلم بنظم وإجراءات العمل بالجهة التي يعمل بها ويتابع المتغيرات التي تطرأ عليها.

16. أن يلتزم بإخطار جهة عمله بأي تغيير يطرأ على عنوان سكنه.

كذلك تنص المادة (12)من نفس القانون سالف الذكر أعلاه على الآتي:

يحظر على العامل أو الموظف أن يقوم بالذات أو الواسطة بأي عمل من الأعمال المحظورة أو المحرمة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو الأنظمة المعمول بها، بوجه خاص:

1. القيام بالعمل لدى الغير سواء بمقابل أو بدونه، دون الحصول على أذن من جهة عمله الأصلية.

2. قبول هدايا أو غيرها بأية صفة كانت لقاء قيامه بواجباته.

3. أن يرتكب أي فعل من أفعال الوساطة والمحسوبية أو يستغل وظيفته للحصول على منفعة له أو لغيره.

4. أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه الجهات القضائية للبيع إذا كانت تتصل بمهام عمله.

5. أن يزاول أية أعمال تجارية أو أن تكون له مصلحة في مناقصات أو مزيدات أو مقاولات أو عقود مما يتصل بمهام عمله .

6. أن يستأجر عقارات أو منقولات بقصد استغلالها ضمن نطاق الدائرة التي يؤدي بها عمله.

7. أن لايستغل وسائل العمل ومعداته لمصلحته الشخصية .

8. أن يحتفظ لنفسه دون وجه حق بأية ورقة من الأورق الرسمية أو ينتزع ورقة من الملفات المخصصة لحفظها أو أن ينقل وثائق أو ملفات خارج مقر العمل مالم يكن مأذوناً له بذلك .

9. القيام أو التحريض على القيام بأي فعل يعد من قبيل أفعال التحرش الجنسي .

10. أن يخالف إجراءات الأمن الصناعي والسلامة العامة داخل جهة العمل .

11. أن يقوم بإعداد أو نشر أو توزيع مقالات أو منشورات ذات صبغة سياسية مناهضة لاهداف الدولة أو المبادئ الأساسية التي يقوم عليها المجتمع، أو أن يثير الناس بأمر من هذه الأمور.

[1] د. محمد عبد الله الحراري: أصول القانون الإداري الليبي. الطبعة الخامسة.. الزاوية . ليبيا: منشورات المكتبة الجامعة،2019م.. ص95.

ومعرفة واجباته والخطة الزمنية لانجازها[1] فالموظف ملزم بأن ينهض بالأعباء الموكلة إليه بأفضل مافي وسعه من قدرات، مع تحمل نتائج قراراته وعواقب تصرفاته.

2. مبدأ الاحترام والسماحة وحسن المعاملة:

لا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يكن يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.

كذلك السماحة في التعامل مع الآخرين قولا وعملا بالتسهيل والتيسير لها دور عظيم في تسهيل التعامل بين الأفراد وفي إنجاز الأعمال وفي ترك انطباع جيد عن المؤسسة لدى العملاء، وبالتالي تكمن حسن المعاملة من خلال الاستقبال ببشاشة وترحيب ولطف واحترام والمبادرة بالسلام والتحية وطلاقة الوجه، بالإضافة إلى تقديم الخدمة الممكنة باهتمام وتقديم المشورة والنصح وسرعة إنجاز المعاملات المطلوبة، كذلك عدم الإحراج أو الإهانة والتغاضي عن العيوب والهفوات والصفح عن الأخطاء غير المقصودة، وتنفيذ الأوامر وإحسان الظن وعدم نشر الإشاعات الكاذبة أو التشهير أو الغيبة أو إساءة السمعة[2].

وعن مبادئ الأخلاق، تقول المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 1فبراير 1969م ما نصه:" حسن السمعة وطيب الخصال، وهما من الصفات الحميدة المطلوبة في كل موظف عام وبدون هذه الصفات لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص الموظف مما يكون له آثر بالغ على المصلحة العامة".[3]

3. مبدأ التعاون:

الحفاظ على العلاقة الجيدة بين زملاء المهنة الواحدة وتعزيز روح التعاون والمساعدة المتبادلة، ينعكس بشكل إيجابي على زيادة الإنتاج المهني ومن ثم تحسين وتطوير أداء وفعالية الجهاز الإداري.

4. مبدأ الالتزام بالسر الوظيفي:

يعتبر كتمان السر المهني أساس الولاء للدولة باعتبار أن الموظف مؤتمن على أسرار السلطة العامة التي لايجب إذاعتها ونشرها على عموم المواطنين، ويظل هذا الالتزام قائماً حتى بعد ترك الخدمة*[4]، وبالتالي يترتب على مخالفة هذا الواجب ليس فقط المسئولية التأديبية وإنما أيضاً المسئولية الجنائية أعمالاً للمادة (236) من قانون العقوبات التي تعاقب بالحبس مدة لاتقل عن ستة أشهر كل موظف عمومي يخل بواجبات وظيفته أو يسيء استعمالها بأن يفشي معلومات رسمية يلزم بقاؤها سرية أو يسهل بأي طريقه كانت الوصول إليها.

---

[1] أ. حفصة دريسي. أ. خديجة نواري: دور الرقابة الإدارية في إرساء أخلاقيات المهنة..(رسالة ماجستير . كلية الآداب . جامعة محمد خيضر)،2018، 2019.. ص35. 36 .

[2] د. حمدي باشا نادية: محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد (المرجع السابق ذكره).. ص 2221.

[3] مجموعة المبادئ القانونية (1965– 1980)، المكتب الفني بمجلس الدولة، ج4.. ص 3909. أشار إليه: د. نصرالدين مصباح القاضي: النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي دراسة موازنة مع القانون المصري والشريعة الإسلامية (أطروحة دكتوراه . كلية الحقوق . جامعة عين شمس) ط2.. القاهرة: دار الفكر العربي، 2002م.. ص51.

[4] وهذا ما قررته المادة(184) من قانون المرافعات المدنية والتجارية والتي تنص على مايلي:" الموظفون والمستخدمون والمكلفون بخدمة عامة لايشهدون بعد تركهم العمل عما يكون قد وصل إلى عملهم أثناء قيامهم به من معلومات لم تنشر بالطريق القانوني ولم تأذن السلطة المختصة في إذاعتها. ومع ذلك فلهذه السلطة أن تأذن لهم في الشهادة بناء على طلب المحكمة أو أحد الخصوم"

وباعتبار أن الدين وقواعد الأخلاق تجعل من إذاعة أسرار الناس عنواناً على الخلق السئ، فإن إفشاء الأسرار من قبل الموظف العام والخاص بجمهور المتعاملين معه يعد من أسوأ حالات الفساد الإداري من حيث التعبير عن دناءة وسوء خلق هذا الموظف.[1]

5. الالتزام بالنزاهة والاستقامة:

فالموظف مطالب بالنزاهة في سلوكه تجاه كافة المنتفعين من خدمات المرافق العامة باحترام مبدأ المساواة في التعامل[2] وذلك بتقديم الخدمات لجميع المستفيدين بدون أي تمييز بينهم لا على أساس العرق ولا الجنس ولا الأفكار ولا أي سبب آخر شخصي أو اجتماعي.

وبالتالي يعتبر من قبيل الإخلال بمبدأ الالتزام بالنزاهة والاستقامة التفريط غير المشروع في المصلحة العامة، الابتزاز، الرشوة، الاختلاس، المساس بمبدأ حرية الالتحاق بالوظائف العامة وبمساواة المترشحين في الصفقات العامة.[3]

بالإضافة إلى ذلك يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة وظيفته ويسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب، ومن الأفعال المنافية للأخلاق على سبيل المثال: ارتكاب الموظف لفعل فاضح مخل بالحياء في أماكن العمل أو خارجها، واستعمال المخدرات، ولعب القمار في الأندية أو الأماكن العامة، أو سوء معاملة الجمهور.[4]

وفي الختام يمكن القول أنه يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة وكما عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

الخاتمة

من خلال البحث في الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وآثره على الفساد الإداري تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وذلك على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

1- تعد دراسة فساد وانحراف السلوك الوظيفي خطوة مهمة نحو تحقيق النهضة والتنمية الشاملة، حيثُ أن أول مقتضيات إصلاح المجتمعات والحفاظ عليها وعلى مكتسباتها والتقدم بها وتنميتها مكافحة الفساد الإداري الكائن بها بجميع صوره وأشكاله.

2- أن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة ومرآتها وعليها تعتمد سمعة الدولة. لذلك لابد من الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي في ممارسة الوظائف العامة.

---

(1) د.حسين عثمان محمد عثمان: أصول القانون الإداري.ـ القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 2004. . ص717. أيضاً ماقضت به محكمة استئناف طرابلس(دائرة القضاء الإداري) من أن أفشاء سر الأمتحانات، يعد من قبيل عدم القيام بالعمل بالأمانة الواجبة وإهدار من قيمة الامتحانات والأصول المرعية فيه، وإخلال بالواجبات الرسمية. مما يوجب معه توقيع العقوبة المقررة من قبل مجلس التأديب: طعن إداري، رقم 87/6 قضائية،(محكمة استئناف طرابلس) بتاريخ 1990/15/15م أشار إليه: د.نصرالدين مصباح القاضي: النظرية العامة للتأديب(المرجع السابق ذكره).ـ ص 97.

(2) د. سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العمومية. . الجزائر: دار الأمة ، 1997. . ص68.

(3) أ. لمياء شروف أ. علواش فريد: دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد في الإدارة العامة . . (رسالة ماجستير . كلية الحقوق . جامعة محمد خيضر)، 2014 . 2015. . ص16

(4) د. محمد الصيرفي :أخلاقيات الموظف العام. . القاهرة: دار الكتاب القانوني.. 2007،ص 49.

3- تعزيز مبادئ الشفافية والاحترام والالتزام بالأنظمة والقوانين في الثقافة التنظيمية بالمؤسسة الإدارية بحيث تسهم في الحد من مظاهر الفساد الإداري.

4- تفعيل مبدأ الجدارة في شغل الوظائف الإدارية من خلال معايير دقيقة تعتمد الكفاءة والاستحقاق كأساس لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب ركيزة أساسية في سبيل تجفيف منابع الفساد وانتشاره.

ثانياً: التوصيات:

1- تنمية المنظومة القيمية لدى المواطنين والموظفين على السواء المستمدة أساساً من الشريعة الإسلامية والتركيز على الوازع الديني من خلال التنشئة الأسرية الصالحة المبنية على القيم والمبادئ والأخلاق الفاضلة.

2- تبسيط وتسريع إجراءات المعاملة الإدارية، حيثُ أن الفساد الإداري في جانب منه يرتبط بالبيروقراطية الإدارية.

3- الأخذ بالمعايير الموضوعية وخاصةً مبادئ الجدارة والكفاءة والخبرة والنزاهة للتوظيف في المناصب العادية والوظائف العليا والسامية .

4- إصدار مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة، تتضمن مجموع المبادئ والتوجيهات الأخلاقية ذات العلاقة بما يجب ومالا يجب عمله في الوظيفة العامة لتكون مرشد لسلوك الموظفين ومساعداً وموجهاً جيداً في مواجهة الفساد الإداري.

5- تحسين الظروف والمزايا المالية في الوظيفة العامة ووضع نظام حوافز متميز .

6- تقويم ومكافأة الموظف الأمين.

7- التدريب والتطوير في مجال الوظيفة العامة، أي الاهتمام بتدوير وتطوير الكفاءات الإدارية من الحين إلى الآخر وتفعيل البرامج التدريبية لأجل توجيه الموظف وتحسين أدائه.

8- ضرورة الشفافية في العمل الإداري وخاصةً في مجال إبرام الصفقات العامة .

9- وضع نظام تأديبي خاص بمخالفات الفساد الإداري وجزاءات رادعة له.

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: المعاجم والقواميس.

1- الإمام محمد بن مكرم بن منظور: لسان العرب المحيط/تحقيق: عبدالله العلايلي.. بيروت:دار الجبل، المجلد الثالث، 1988.

ثالثاً: الكتب:

1- د.بلال خلف السكارنه:أخلاقيات العمل.. ط1الأردن-عمان:دار المسيرة للنشر والتوزيع،2009.

2- د.حسين عثمان محمد عثمان: أصول القانون الإداري.. القاهرة: دار المعرفة الجامعية2004.

3- السيد علي شتا: الفساد الإداري ومجتمع المستقبل.. القاهرة: المطبعة المصرية،2003.

4- د. سعيد مقدم:أخلاقيات الوظيفة العامة. . الجزائر: دار الأمة،1997.

5- د.سعيد الغامدي أ.علي بادحدح:أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية.. ط3، دار حافظ 1433هـ.
6- أ. عبود نجم: أخلاقيات الإدارة في عالم متغير.. ط1 القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
7- د.عامر خضير حميد الكبيسي:استراتيجيات مكافحة الفساد.ـ الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،2006.
8- د. محمد الصيرفي:أخلاقيات الموظف العام.. القاهرة:دار الكتاب القانوني،2007.
9- د.محمد عبدالله الحراراي:أصول القانون الإداري الليبي.. ط5، الزاوية. ليبيا:منشورات المكتبة الجامعة،2019.

رابعاً:الرسائل العلمية:

أ- رسائل الدكتوراه:

1- د.حاحه عبد العالي: الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر (أطروحة دكتوراه . كلية الحقوق جامعة محمد خيضر)2012- 2013.
2- د.نصرالدين مصباح القاضي: النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي دراسة موازنة مع القانون المصري والشريعة الإسلامية(أطروحة دكتوراه . كلية الحقوق . جامعة عين شمس).ط2.. القاهرة: دار الفكر العربي،2002م.

ب- رسائل الماجستير:

1- أ. أسامة محمد خليل الزيناتي: دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسوؤلية الاجتماعية في المستشفيات الفلسطنية(رسالة ماجستير. كلية الإدارة والسياسة . جامعة الأقصى)2014.
2- أ.أمينة مخلوفي . أ.إكرام أبو سعيد:بيئة العمل وآثرها في ممارسة أخلاقيات العمل(رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية . جامعة أحمد دراية)2020- 2021.
3- أ.حفصة درسي .أ.خديجة نواري:دور الرقابة الإدارية في إرساء أخلاقيات المهنة(رسالة ماجستير. كلية الأداب جامعة محمد خيضر)،2018-2019.
4- أ. سعيد بن محمد بن فهد الزهيري القحطاني:إجراءات الوقاية من الرشوة في المملكة العربية السعودية(رسالة ماجستير. كلية الحقوق . جامعة نايف)،2005.
5- أ. كنزه بوطاغو.أ.يسرى بو الشعير:دور القيم الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في البنوك العمومية(رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية . جامعة جيجل)،2019-2020.
6- أ. لمياء شروف.أ.علواش فريد:دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد في الإدارة العامة(رسالة ماجستير. كلية الحقوق . جامعة محمد خيضر)،2014-2015.
7- أ. نسيم محمد بني عامر:مكافحة الفساد في الأردن بين مجلس النواب وهيئة مكافحة الفساد(رسالة ماجستير. كلية الحقوق . جامعة اليرموك)،2012.

خامساً: البحوث والمقالات:

1- د.بلال خلف السكارنه:أخلاقيات العمل وآثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة الاسراء:كلية الحقوق، العدد الثالث والثلاثون،2012.

2- أ. جوهرة إقطي. أ.فوزية مقراش: آثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية، الملتقى الدولي حول: "حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي"، جامعة محمد خيضر :بسكرة 6-7 مايو 2012.

3- د.حمدي باشا نادية: محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد ألقيت على طلبة السنة الثانية ليسانس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة البليدة، 2020-2021.

4- أ. داسة مصطفى: العوامل الإدارية المؤثرة في انحراف الموظفين. . مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الأول، العدد الرابع والعشرون،2015.

5- أ.سام سليمان دله. أ. إبراهيم علي الهندي: الفساد الإداري وآثره على الجهاز الحكومي. ـ المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: مركز الدراسات والبحوث الرياض، 2003.

6- أ. صلاح الدين فهمي محمود: الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية . . الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب 1994.

7- أ. محمد علي إبراهيم الخصبة: الفساد الإداري والمالي وسبل مكافحته، بحث مقدم إلى الملتقى العربي الثالث بعنوان:" آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري" المنعقد في الرباط: المملكة المغربية في مايو 2008.

8- د.مصباح منصور موسى مطاوع: الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية، جامعة الزقازيق، العدد السادس2016.

سادساً: الوثائق التشريعية:

1- القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

2- قانون المرافعات المدنية والتجارية.

3- مدونة السلوك القضائي الليبية الصادرة عام 2019م.